



## Nâng cao sức cạnh tranh cho sinh viên Việt Nam trên thị trường lao động trong nước và quốc tế

**PGS.TSKH. BÙI LOAN THÙY**

**H**àng năm, lượng sinh viên tốt nghiệp của các trường đại học gia nhập vào thị trường lao động trong nước và quốc tế ngày càng nhiều. Theo số liệu mới nhất của Bộ Giáo dục & Đào tạo, tính đến thời điểm tháng 6/2012, hàng năm có khoảng gần 319.000 sinh viên đại học, cao đẳng và hơn 15.000 học viên cao học, nghiên cứu sinh tốt nghiệp ra trường [1]. Điều này làm tính cạnh tranh trên cả hai thị trường này cũng gia tăng. Những sinh viên nào nhận thức đúng về sự cạnh tranh việc làm sau khi tốt nghiệp và có sự chuẩn bị trước cho mình khả năng cạnh tranh sẽ nỗ lực học tập, thực học, tự khẳng định được giá trị bản thân ngay từ khi còn ngồi trên giảng đường và họ sẽ thành công. Trong thực tế, khả năng cạnh tranh cao đã tạo ra cơ hội cho một số sinh viên trở thành những “công dân toàn cầu”, sống và làm việc ở nhiều quốc gia khác nhau, tìm được chỗ đứng của mình trên thị trường lao động quốc tế vốn dĩ rất khắt khe trong các tiêu chí tuyển dụng và làm việc. Tại thị trường lao động trong nước, khá nhiều sinh viên được tuyển dụng vào những cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có môi trường và không gian làm việc tốt, cơ hội phát triển nghề nghiệp rộng mở mặc dù mức lương có thể chưa được cao như mong muốn.

**Từ khoá:** Sinh viên VN, thị trường lao động, sự cạnh tranh, cơ hội phát triển nghề nghiệp

## 1. Chỉ số chất lượng lao động

Trong nền kinh tế thị trường, cạnh tranh là nhân tố quy định các yêu cầu của thị trường và sức lao động. Yếu tố quan trọng nhất đối với khả năng cạnh tranh của người lao động là các chỉ số chất lượng của họ. Các chỉ số chất lượng lao động nói chung bao gồm các nhóm sau:

- Các chỉ tiêu đánh giá về thể lực của lao động (phản ánh tình trạng sức khỏe, khả năng lao động);

- Các chỉ tiêu đánh giá về trí tuệ của lao động (trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật);

- Các chỉ tiêu đánh giá về nhân cách (đạo đức, lối sống, tác phong trong lao động...);

- Các chỉ tiêu đánh giá về tính năng động xã hội của lao động (khả năng sẵn sàng làm việc, tình trạng việc làm, khả năng cạnh tranh, khả năng thích ứng trong công việc...)  
[2].

Tổng hợp các chỉ số nêu trên sẽ tạo ra khả năng thực hiện một dạng công việc nhất định ở từng cá nhân sẽ khác nhau và khả năng cạnh tranh của từng người liên quan chặt chẽ đến chất lượng học vấn, đặc điểm nhân cách và những tài sản vô hình khác. Khả năng cạnh tranh sẽ quy định thành công cá nhân trong cuộc sống và sự nghiệp của từng người.

Đối với sinh viên, các chỉ số cụ thể về khả năng cạnh tranh chính là mức độ tri thức, kỹ năng tích lũy được trong quá trình học tập. Mức độ này ở từng sinh viên sẽ khác nhau và làm cho khả năng cạnh tranh khác nhau. Nói một cách khác, khả năng tiêu hóa kiến thức (hấp thụ kiến thức từ người thầy và tài liệu, biến nó thành của mình) cũng như kỹ năng sống, kỹ năng mềm của sinh viên rất khác nhau,

điều này dẫn đến khả năng cạnh tranh của từng sinh viên khác nhau. Nhìn vào khả năng cạnh tranh sẽ nói lên được phần nào vị thế và triển vọng của sinh viên đó trong tương lai. Chẳng hạn sinh viên nào có khả năng cạnh tranh cao thì có thể sau này làm việc tốt hơn, năng suất lao động cao hơn, năng động hơn, sáng tạo hơn, giải quyết vấn đề nhanh hơn, thăng tiến trong sự nghiệp nhanh hơn....

## 2. Khả năng cạnh tranh

Trong khuôn khổ tuyển dụng, khả năng cạnh tranh của từng ứng viên liên quan đến nhiều yếu tố như ngoại hình, kết quả học tập, kiến thức xã hội, kinh nghiệm, khả năng ngoại ngữ, cách thức thỏa thuận mức lương, những nét nổi trội, thái độ, tác phong v.v....

Ví dụ: ngoại hình tuy không phải là yếu tố quá quan trọng (trừ một số ngành nghề đặc thù) nhưng nhìn chung khả năng cạnh tranh sẽ cao hơn (do dễ tạo được thiện cảm với mọi người hơn) đối với các trường hợp có ngoại hình ưa nhìn, mặt mũi sáng sủa (không nhất thiết phải đẹp), biết mặc trang phục phù hợp ở mỗi hoàn cảnh khác nhau. Qua ngoại hình cũng có thể bộc lộ khiếu thẩm mỹ, tính cách, mức độ cẩn thận, tình trạng sức khỏe của người lao động.

Những sinh viên tốt nghiệp với kết quả học tập loại khá, giỏi, xuất sắc (thể hiện qua bảng điểm) đương nhiên tính cạnh tranh cao hơn sinh viên tốt nghiệp loại trung bình, trung bình khá. Tuy nhiên điều quan trọng hơn đối với người sử dụng lao động lại là khả năng ứng dụng những kiến thức chuyên môn phù hợp với yêu cầu công việc và khả năng thực hành trong thực tế để hoàn thành công việc mà người lao động đảm nhiệm. Điều này liên

quan đến những kỹ năng cốt yếu về chuyên môn (các kỹ năng cơ bản, bắt buộc phải có, là điều kiện cần để được tuyển dụng) theo yêu cầu của từng ngành nghề. Với những kỹ năng cơ bản này, những sinh viên chỉ rèn luyện trong thời gian thực hành của từng môn học, đi kiến tập và thực tập tốt nghiệp thì khả năng cạnh tranh sẽ thấp hơn những sinh viên đã từng là cộng tác viên của một cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp... ngay trong quá trình học. Lợi thế cạnh tranh có được chính là thời gian rèn luyện các kỹ năng chuyên môn nhiều hơn.

Những sinh viên đã đi làm thêm trong quá trình đi học, tham gia tích cực công tác xã hội, công tác đoàn thể, hoạt động đội, nhóm, học các khóa học ngắn hạn... thường có kiến thức xã hội và một số kinh nghiệm nhất định về mối quan hệ trong công việc (không nhất thiết là công việc theo chuyên môn được đào tạo) cũng được các nhà tuyển dụng chú ý hơn. Lý do họ được chú ý là vì khả năng lập kế hoạch và kiểm soát kế hoạch sẽ tốt hơn, khả năng xây dựng và phát triển mối quan hệ với người xung quanh để có sự đồng cảm, hợp tác, chia sẻ và hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc, trong cuộc sống cao hơn. Họ đã hiểu rằng muốn hoàn thành tốt một công việc không thể chỉ dựa vào các bài giảng ở trường hay tài liệu mà còn cần nhiều thông tin khác, các kiến thức về kinh tế, xã hội và sự hỗ trợ của người khác. Vì vậy kỹ năng làm việc nhóm, tính đồng đội sẽ tốt hơn những sinh viên chưa bao giờ đi làm thêm trong quá trình đi học hoặc tham gia công tác xã hội, công tác đoàn thể một cách miễn cưỡng, bắt buộc chỉ vì đối phó với điểm rèn luyện.

Bên cạnh đó, khả năng giao tiếp

bằng tiếng Anh tốt (hoặc một ngoại ngữ khác phù hợp với yêu cầu của đơn vị tuyển dụng) sẽ là một lợi thế cạnh tranh đặc biệt trong môi trường làm việc hiện nay. Những sinh viên nói và viết tiếng Anh nhuần nhuyễn sẽ là các ứng viên để được tuyển dụng vào các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài đang hoạt động trên lãnh thổ VN hoặc bộ phận quan hệ quốc tế của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong nước.

Một ví dụ điển hình cho yêu cầu tuyển dụng về khả năng ngoại ngữ là tuyển dụng nhân sự của Intel tại TP.HCM năm 2009. Trong đợt tuyển dụng này chỉ có 5% ứng viên được tuyển trong tổng số 2000 ứng viên, vượt qua được bài kiểm tra đánh giá theo tiêu chuẩn của Intel. Trong số đó, chỉ có 40 người có trình độ tiếng Anh đạt yêu cầu tuyển dụng. Intel xác nhận đây là kết quả thấp nhất ở những nước mà họ đầu tư. Gần đây nhất, theo khảo sát của Ngân hàng Thế giới (WB), thiếu kỹ năng giao tiếp tiếng Anh của sinh viên mới tốt nghiệp là yếu kém luôn được nhà tuyển dụng nhắc tới [3].

Khi phỏng vấn tuyển dụng, những sinh viên biết đánh giá đúng điểm mạnh, yếu của bản thân và chấp nhận mức lương phù hợp với khả năng chi trả của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, có thái độ đúng mức và thận trọng khi thỏa thuận mức lương thường gây được ấn tượng tốt hơn những sinh viên đánh giá quá cao năng lực bản thân, muốn có được ngay một vị trí nhất định trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và kỳ vọng mức lương cao, đãi ngộ tốt. Bài học của sinh viên trường Đại học Ngoại thương (một trong những trường có đầu vào cao, đầu ra chặt chẽ, hầu hết sinh

viên tốt nghiệp có năng lực cao) bị một công ty xuất nhập khẩu trong ngành từ chối trong thông báo tuyển dụng nhân viên thực tập với dòng chú thích ghi rõ: “Lưu ý: Do một số yếu tố, chúng tôi không tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp Đại học Ngoại thương” là một bài học đắt giá về thái độ và cách thỏa thuận mức lương đối với sinh viên nói chung, đặc biệt là các sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi, xuất sắc [4].

Các nhà tuyển dụng không thể kỳ vọng ở sinh viên mới tốt nghiệp sẽ đáp ứng đầy đủ ngay các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng chuyên môn tương ứng với từng công việc cụ thể, vì vậy bên cạnh những yếu tố nêu trên, người chiến thắng trong cạnh tranh tuyển dụng thường là người có những nét nổi bật hoặc những điểm đặc biệt mà chỉ họ mới có. Sự nổi bật lên trong một nhóm cạnh tranh để thu hút được chú ý của nhà tuyển dụng chủ yếu thuộc về kỹ năng mềm, các đặc điểm nhân cách cụ thể, thể hiện qua một số khả năng:

- Diễn đạt được một cách đầy đủ, chính xác và rõ ràng những ý kiến, quan điểm, suy nghĩ của mình (ví dụ trong lúc phỏng vấn tự giới thiệu bản thân và trả lời các câu hỏi của nhà tuyển dụng, hoặc trong lúc thuyết trình về một đề tài nhất định theo yêu cầu của nhà tuyển dụng).

- Trình bày được hiểu biết của bản thân về cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà mình là ứng viên.

- Có thể trả lời được những câu hỏi khó một cách dễ dàng, thông minh, ví dụ câu hỏi “Bạn sẽ mang lại điều gì cho công ty nếu gia nhập công ty của tôi?” (câu hỏi của Ông Patrick Regis, Chủ tịch Rolls Royce VN) [3].

- Biết tự đánh giá mình, biết

mình là ai, mình ở vị thế nào và có những điểm mạnh gì, điểm yếu gì.

### 3. Yếu tố cạnh tranh

Sau một thời gian thử việc, tập sự, làm việc chính thức, khả năng cạnh tranh của người lao động lại tiếp tục bộc lộ qua các yếu tố:

- Ham học hỏi và nỗ lực không ngừng, khát khao tìm hiểu các cách thức, kỹ thuật mới và kiến thức nghiệp vụ mới.

Những người chỉ biết làm theo những gì có sẵn, chờ đợi để được hướng dẫn chi tiết và sau đó thực hiện nhiệm vụ mà không có đề xuất hoặc thay đổi, sáng tạo gì sẽ yếu thế hơn so với những người biết chủ động đặt câu hỏi, phát hiện vấn đề và trình bày ý tưởng, có khả năng giải quyết vấn đề một cách sáng tạo và luôn tìm ra những phương thức mới mẻ để làm việc.

- Có kỹ năng làm việc độc lập và làm việc nhóm.

Hai kỹ năng này thể hiện ở những người có khả năng tự mình xử lý công việc được giao (từ bước xác định mục tiêu, lập kế hoạch, thu thập thông tin, chuẩn bị các nguồn lực cần thiết đến việc triển khai thực hiện, báo cáo kết quả) và khả năng phối hợp, làm việc chung với những người khác trong cùng một dự án hoặc một chuỗi công việc, trong đó kết quả công việc không được quyết định bởi một cá nhân mà phụ thuộc vào sự phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau của các thành viên trong nhóm. Những người biết cách phát huy các thế mạnh của mình để đóng góp vào thành công chung, đồng thời biết chấp nhận “hy sinh” một phần “cái tôi” để hòa hợp với các thành viên khác bao giờ cũng được người sử dụng lao động đánh giá cao [5].

- Có tinh thần trách nhiệm cao với công việc, phong cách làm việc

chuyên nghiệp, có ý thức làm việc lâu dài.

- Có kỹ năng quản lý công việc, giải quyết vấn đề nhanh và chuyên nghiệp, khả năng tổng hợp và ra quyết định nhanh (tốt chất lãnh đạo, quản lý).

#### 4. Các nhóm kỹ năng

Trong kết quả nghiên cứu “Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng đối với sinh viên mới tốt nghiệp các ngành quản lý – kinh tế: Ứng dụng phương pháp phân tích nội dung” của tiến sĩ Vũ Thế Dũng, Trần Thanh Tòng (Khoa Quản lý công nghiệp trường Đại học Bách khoa TP.HCM, năm 2009) trình bày các nhóm kỹ năng mà các nhà

ngoại ngữ, tin học văn phòng, giao tiếp, và làm việc độc lập. Trong đó ngoại ngữ, tin học văn phòng là 2 kỹ năng quan trọng hàng đầu.

Nhóm 2 là nhóm giá trị gia tăng: nhóm này là nhóm kỹ năng giúp các ứng viên thực sự tạo ra sự khác biệt của mình với đối thủ cạnh tranh. Nhóm này bao gồm 8 kỹ năng chính là: tổ chức, quản lý, phân tích, làm việc nhóm, tin học chuyên ngành, truyền thông, hoạch định, và đàm phán.

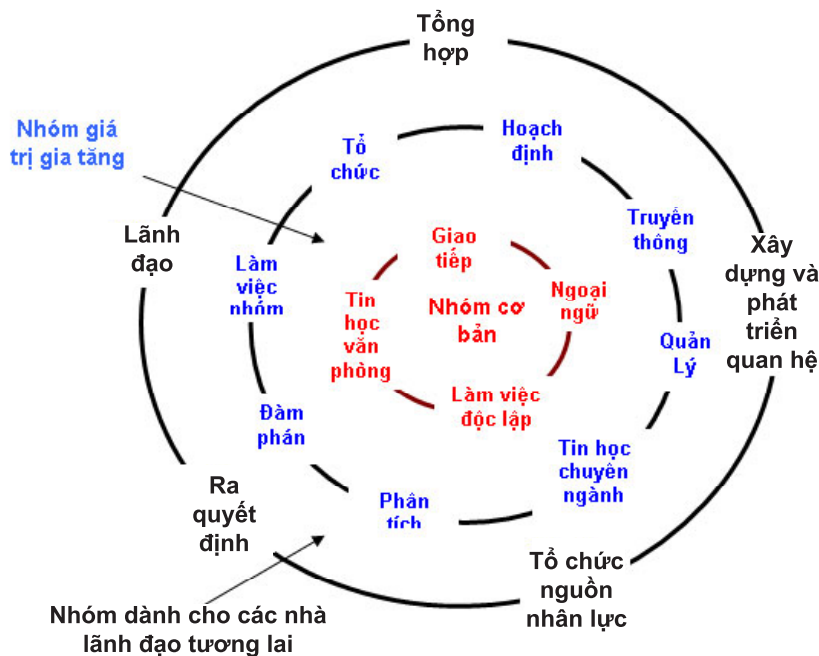
Nhóm 3 là nhóm dành cho nhà lãnh đạo tương lai: nhóm này bao gồm các kỹ năng cần có của các nhà lãnh đạo tương lai như: tổng hợp, lãnh đạo, xây dựng và phát

cùng thể hiện nhóm kỹ năng cơ bản, hai vòng tròn kế tiếp lần lượt thể hiện nhóm giá trị gia tăng và nhóm dành cho nhà lãnh đạo tương lai.

Việc mô hình hóa bằng các vòng tròn thể hiện tính hướng tâm của ba nhóm kỹ năng này. Nghĩa là việc phân nhóm của các kỹ năng không bất biến mà sẽ luôn chuyển động. Những kỹ năng ngày hôm nay là giá trị gia tăng thì ngày mai có thể sẽ dịch chuyển vào tâm và trở thành nhóm kỹ năng cơ bản phải có. Tương tự như vậy với các kỹ năng dành cho nhà lãnh đạo tương lai. Hàm ý của mô hình này rất rõ ràng. Nó cho thấy kỳ vọng của các nhà tuyển dụng sẽ ngày càng tăng lên theo chất lượng ứng viên. Những tiêu chuẩn của ngày hôm nay sẽ trở nên lạc hậu trong tương lai gần. Do vậy các ứng viên phải luôn nỗ lực để trang bị cho mình các kỹ năng cần thiết.

Thực trạng của khoảng cách giữa kiến thức được trang bị trong trường đại học với nhu cầu thực tế của xã hội là rất lớn. Khoảng 50% sinh viên VN sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm theo đúng chuyên môn, sinh viên tốt nghiệp thiếu những kỹ năng cần thiết... đã được thừa nhận trong hội nghị “Nâng cao khả năng tuyển dụng cho sinh viên tốt nghiệp - hợp tác giữa doanh nghiệp/ngành công nghiệp với các tổ chức đào tạo” diễn ra tại TP.HCM ngày 17/10/2011 do Hội đồng Anh, Bộ Giáo dục & Đào tạo và Tổng cục dạy nghề - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đồng tổ chức. Hội nghị đã đề cập đến một loạt những vấn đề quan trọng liên quan đến việc làm thế nào để sinh viên tốt nghiệp có thể được đào tạo những kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng tốt nhất phù hợp với yêu

Hình 1: Mô hình các kỹ năng cần có đối với sinh viên mới tốt nghiệp



tuyển dụng đang kỳ vọng từ nhóm ứng viên ngành quản lý/ kinh tế mới tốt nghiệp đại học [6]:

Nhóm 1 là nhóm các kỹ năng cơ bản, bắt buộc phải có, nếu không có các ứng viên sẽ rất khó khăn hay không thể được tuyển dụng. Nhóm này bao gồm 4 kỹ năng chính:

triển quan hệ, tổ chức nguồn nhân lực, và ra quyết định.

Mô hình trên mô phỏng mối liên hệ giữa 3 nhóm kỹ năng cần có đối với sinh viên mới tốt nghiệp. Ba vòng tròn đồng tâm thể hiện ba nhóm kỹ năng. Vòng tròn trong

câu của nhà tuyển dụng và của các ngành công nghiệp VN nói chung. Tại hội nghị, tiến sĩ Đỗ Huy Thịnh (Giám đốc Trung tâm SEMEO RETRAC) cho rằng “Mục tiêu của đại đa số sinh viên là học để vượt qua được các kỳ thi, và hầu hết bài thi dựa vào lý thuyết; sinh viên học tập đối phó và không có động lực học tập cao; Thiếu sự liên kết giữa đơn vị đào tạo và thị trường lao động”. Tiến sĩ Lê Quang Minh (Phó Giám đốc ĐHQG TP.HCM) nhận định: “Các trường cao đẳng và đại học nói chung đang đào tạo cái mà mình có, chứ không phải cái xã hội cần, ngược với xu hướng của các đại học trên thế giới hiện nay; Hệ thống luật pháp cho giáo dục ở VN chạy theo sự phát triển của xã hội chứ không đi trước sự phát triển xã hội” [3].

## 5. Ưu thế cạnh tranh

Ưu thế cạnh tranh của một trường đại học phụ thuộc rất nhiều vào khả năng cạnh tranh của các sinh viên tốt nghiệp từ trường đó. Trước thực trạng nêu trên, nhiệm vụ chung của các trường đại học VN hiện nay là tạo ra các sản phẩm có khả năng cạnh tranh. Theo hướng này trong Chỉ thị số 6036/CT-BGDĐT ngày 29/11/2011 về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học năm học 2011 – 2012 có đoạn đề cập đến vấn đề “Triển khai đào tạo theo nhu cầu xã hội. Cơ sở đào tạo chủ động phối hợp để các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, gắn kết chặt chẽ đào tạo với thực tiễn xã hội và sử dụng nhân lực... Tăng cường giảng dạy kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp và ngoại ngữ...”.

Muốn nâng cao khả năng cạnh tranh của sinh viên cần có sự chuyển biến lớn trong nhận thức và

hành động của các khoa, bộ môn, đội ngũ giảng viên và cả sinh viên trong từng trường.

### \* Về phía nhà trường:

- Các khoa, bộ môn cần tìm hiểu sâu các yêu cầu cụ thể của nhà tuyển dụng về các kiến thức và kỹ năng cần có đối với từng chuyên ngành đào tạo của mình, từ đó thiết kế nội dung chương trình đào tạo gắn với thực tiễn nhu cầu xã hội và nhu cầu học của sinh viên. Cần có các công trình nghiên cứu thiết thực về việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp để tiến hành đánh giá khả năng cạnh tranh của sinh viên do mình đào tạo từ đó có hướng cải thiện khả năng này. Ngoài ra cần đưa các môn học về kỹ năng mềm vào nội dung chương trình chính khóa (là môn học bắt buộc hoặc tự chọn) để tạo cơ hội cho sinh viên được đào tạo bài bản về kỹ năng mềm.

- Các giảng viên trong quá trình giảng dạy bên cạnh việc cung cấp các kiến thức chuyên môn cần giúp sinh viên có định hướng tốt hơn trong việc trang bị các nhóm kỹ năng phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng và huấn luyện các kỹ năng cần rèn luyện đối với các vị trí công việc cụ thể phù hợp với từng ngành nghề để sinh viên dễ kiếm việc làm và tâm thế có sự chuẩn bị sẵn sàng cho công việc. Người giảng viên không được chỉ dừng lại ở việc truyền thụ tri thức, hình thành kỹ năng chuyên môn và giáo dục các đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp tốt đẹp cho sinh viên mà phải kích thích sự phát triển, tự thể hiện, tự hoàn thiện của họ. Người giảng viên phải là tấm gương sáng về kỹ năng làm việc với con người và thông tin, kỹ năng lao động trí óc và kỹ năng sử dụng công nghệ phục vụ cho công việc của mình.

- Phòng Quan hệ doanh nghiệp của các trường cần chủ động bắt tay với doanh nghiệp để có môi trường thực hành tốt nhất cho sinh viên, chủ động trong việc thiết lập mối quan hệ thường xuyên với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, tiếp cận các nhà tuyển dụng, phỏng vấn các chuyên gia về nhân sự, đào tạo, huấn luyện trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thường có chính sách đào tạo, huấn luyện để phát triển, nâng cấp nguồn nhân lực của mình để nâng cao sức cạnh tranh vì vậy nếu nắm bắt kịp thời các yêu cầu thông qua các đối tác này sẽ rất hữu ích cho sinh viên của trường. Ngoài ra có thể đề nghị doanh nghiệp cấp học bổng, tài trợ các công trình nghiên cứu của sinh viên, sắp xếp chỗ thực tập, thử việc,... đồng thời, để tạo động lực cho sinh viên phấn đấu nên có các biện pháp tích cực nhằm tăng cường tuyên truyền phổ biến về các công ty tốt nhất để làm việc tại VN theo kết quả cuộc khảo sát “50 nhà tuyển dụng hàng đầu VN” cuối tháng 7/2006 - thông qua ý kiến của nhân viên và sự hài lòng của họ đối với các yếu tố về nhân sự do báo *Thanh niên*, Công ty Navigos Group và ACNielsen tổ chức.

- Phòng Quản lý sinh viên phối hợp với phòng đào tạo trực tiếp nghiên cứu nhu cầu của sinh viên về việc làm và tổ chức ngày hội việc làm, ngày hội thông tin định kỳ hàng năm, tổ chức các cuộc thi và sự kiện với các chủ đề thiết thực cho sinh viên và mời các doanh nghiệp tham gia.

### \* Về phía sinh viên:

Bản thân tri thức và kỹ năng của từng người về cuộc sống, về chuyên môn, về các mối quan hệ xã hội ... chính là nhân tố quyết định

ưu thế cạnh tranh của họ. Quỹ thời gian học đại học chỉ đủ để cung cấp những kiến thức, kỹ năng nền tảng cơ bản nhất về chuyên môn. Chính vì vậy, bản thân từng sinh viên phải tự giác ngộ rằng bằng cấp chỉ là một điều kiện cần chứ chưa đủ, cần phải tăng cường rèn luyện những kỹ năng mềm cơ bản thì mới tìm được chỗ đứng của mình trên thị trường lao động. Và khi đã được thị trường lao động tiếp nhận thì phải rèn luyện kỹ năng làm chủ bản thân, nhạy bén trước các vấn đề, tự học để lấp các thiếu hụt, lỗ hổng tri thức, tự hoàn thiện mình, sử dụng tối đa các khả năng cá nhân để giải quyết các vấn đề của cuộc sống và công việc đặt ra. Điều này có nghĩa là tự tăng khả năng cạnh tranh của bản thân trước những biến động của môi trường làm việc và đời sống xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường khả năng cạnh tranh cao thuộc về những sinh viên có tính tự chủ, năng động, có động cơ học tập để “trở nên không thua kém những người khác, trở nên tốt hơn bản thân mình trước đây và đạt được những thành tích quan trọng hơn những gì đã đạt được” [7]. Nếu có động cơ này sinh viên sẽ có quan điểm sống tích cực, sẽ có ý chí và quyết tâm để vượt qua mọi khó khăn, trở ngại, có ý thức rõ ràng trong việc phát huy những điểm mạnh, khắc phục các điểm yếu của bản thân, tham gia tích cực vào các hoạt động ngoại khóa, giải các bài tập sáng tạo, các trò chơi công việc... Sự tham gia tích cực này sẽ giúp sinh viên hình thành tính can đảm xã hội và các kỹ năng giao tiếp với nhiều dạng người khác nhau, cực kỳ có lợi để nâng cao khả năng cạnh tranh cá nhân trên thị trường lao động.

Các khó khăn và stress trong

thời kỳ học đại học của sinh viên là không thể tránh khỏi, bởi vậy, để hình thành khả năng cạnh tranh, ngay từ năm thứ nhất đại học, từng sinh viên phải tự nhận thức, tự thúc đẩy bản thân, “học” cách phân biệt những cảm xúc quan trọng và biết vượt qua những cảm xúc thứ yếu để biết cách tạm thời gác vấn đề khó khăn sang một bên cho đến lúc có khả năng vượt qua chúng, biết chủ động thư giãn cho cơ thể và đầu óc nghỉ ngơi. Tập luyện nhìn nhận cuộc sống thực tế một cách lạc quan, bình tĩnh trước các thất bại và rút ra bài học từ đó, cố gắng không để bản thân bị rơi vào trạng thái trầm uất. Cần biết rõ khả năng, giới hạn của mình, không để bị kiệt sức vì sự phấn đấu. Cần xây dựng các kế hoạch học tập hàng ngày một cách thực tế và mềm dẻo nhằm duy trì sự cân bằng giữa các hoạt động trong cuộc sống sinh viên.

Loại tư duy mà sinh viên cần hết sức chú ý học tập và rèn luyện là tư duy phản biện và tư duy sáng tạo. Cách tư duy phản biện và sáng tạo đặc biệt hữu ích cho sinh viên khi muốn hướng tới sự tự phát triển cá nhân và nâng cao sức cạnh tranh của mình, giúp sinh viên không bị sa vào trạng thái tự ti, mặc cảm về những nhược điểm của bản thân cũng như không tự cao khi đạt được thành công. Có tư duy phản biện và tư duy sáng tạo sinh viên sẽ luôn hướng đến cái mới, biết cách thỏa mãn nhu cầu về tự phát triển cá nhân, biết thừa nhận những sai sót của mình, tự quyết định lựa chọn con đường đi của mình mà không làm tổn hại đến người khác. Sinh viên nào có khả năng cạnh tranh cao sẽ có cơ hội lựa chọn nơi làm việc thuận lợi hơn, được trả công xứng đáng với năng lực, và có nhiều cơ hội thăng tiến trong

nghề nghiệp.

Hiện nay giáo dục VN đang phải tìm lời giải đáp cho nhiều bài toán khó. Nâng cao khả năng cạnh tranh cho sinh viên trên thị trường lao động trong nước và quốc tế chính là một trong những lời giải để có một lực lượng lao động với chỉ số chất lượng lao động cao, có sức sống mạnh mẽ, tâm thế luôn sẵn sàng đối mặt với một thế giới đang thay đổi và thích ứng nhanh với môi trường làm việc hội nhập quốc tế. Nâng cao khả năng cạnh tranh cho sinh viên là yếu tố rất quan trọng góp phần thúc đẩy sự phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, góp phần đảm bảo lợi thế cạnh tranh của nguồn nhân lực VN trong bối cảnh toàn cầu hóa ●

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

<http://www.molisa.gov.vn/news/detail/tabid/75/newsid/45880/seo/Ban-ve-chat-luong-lao-dong-Viet-Nam/language/vi-VN/Default.aspx>

[http://www.rainbow.edu.vn/index.php?option=com\\_content&view=article&id=129:sinh-vien-ang-hc-cai-xa-hi-khong-cn&catid=58:tin-tc&Itemid=159](http://www.rainbow.edu.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=129:sinh-vien-ang-hc-cai-xa-hi-khong-cn&catid=58:tin-tc&Itemid=159)

<http://hcm.megafun.vn/tin-tuc/xa-hoi/201206/SV-Ngoai-Thuong-bi-nha-tuyen-dung-tu-choi-211172/>

<http://tailieu.vn/xem-tai-lieu/doanh-nghiep-can-gi-o-mot-sinh-vien-moi-tot-nghiep.530915.html>

<http://www.oisp.hcmut.edu.vn/.../171-yeu-cau-cua-nha-tuyen-dung.html>

“Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trình độ cao”, Báo *Nhân dân* ngày 29/06/2012.- Tr.7.

T. Savenkova, *Khả năng cạnh tranh của các chuyên gia là vec tơ phát triển giáo dục trên con đường đi tới tiến bộ*, Tài liệu phục vụ nghiên cứu số TN 2008-16&17 Viện Thông tin KHXH, Thùy Dương dịch.